

论政府CIO制度建设:以上海市K区为例

孙文平 李正明

(上海理工大学 上海 200093)

【摘要】我国政府CIO制度建设还处于理论呼吁阶段,但社会已经意识到建设政府CIO制度的重要性。就上海市K区电子政务建设的实际状况看,一方面,建立政府CIO制度具有现实必要性和紧迫性;另一方面,尽管目前区政府在建立CIO制度方面进行了很多有益尝试,但规范的政府CIO制度并没有建立起来,存在诸多问题。本研究采用访谈法,从顶层设计与职能设置,决策、执行、监督机制,人员选拔、激励与考核等多个视角系统地揭示了K区政府CIO制度建设的困境,并探索性地针对K区CIO制度设计提出建议。

【关键词】政府CIO;制度困境;电子治理

一、引言

政府CIO制度指对政府CIO实行科学管理而建立的一整套法规和制度体系,包括政府CIO的责、权、利、能关系,录用、考核、培训、薪酬、退出等管理规定、管理体制等等。^①为了深入了解上海市K区政府CIO制度建设的现状与问题,了解当前各部门信息化建设中的困惑、瓶颈与需求,本研究对上海市K区各部门进行了深度访谈,涉及到对K区信息化建设与发展的历程、各部门信息化建设中的成效与问题、各部门当前信息化建设的管理体制、部门间协同的现状与问题、各部门对政府CIO建设预期与期望等内容。然后对收集回来的访谈资料运用Atlas.TI软件进行进一步的质性分析,从顶层设计与职能设置,决策、执行、评估机制,人员选拔、激励与考核等多个视角系统地揭示了K区政府CIO制度建设的困境。

二、上海市K区建设CIO制度的困境分析

(一)顶层设计与职能设置

1.顶层设计

顶层设计是从建设电子政务全局的角度出发,对K区政府CIO制度的各方面、各层次、各要素统筹规划,以集中有效资源,高效快捷地建立与完善区政府CIO制度。K区信息化建设缺少一个专门负责电子政务的专业领导职务制度安排,缺乏高位统筹,“集中力量办大事的能力不够”。同时,信息共享存在障碍,共享数据缺乏法制保障。

2.制度保障

K区信息化建设中综合协调有待加强,信息化和业务有待融合。区层面有一套电子政务管理制度和一套信息化管理制度,明确规定了信息化规划、建设、管理中的具体职责,但是在具体操作中很难贯彻。在访谈中,某部门领导表示“新设立的机构在改革中很容易被改掉,主要是体制机制建立的时候法律保障不够,没有体系的保障,很难贯彻下去”。

3.组织架构

当前,在区层面,智慧城市领导小组是电子政务、信息化的最高决策层。同时,K区搭建了推动电子政务建设的联席会议制度,由分管电子政务的副区长负责召集。在区委办局有电子政务处和电子政务中心。

在委办局层面,建立了2+X的管理架构。其中2包括经信委下面的信息化推进中心,负责整个区域的电子政务项目的受理、组织专家评审,负责协助经信委推动重大项

目的协调和区委办的电子政务中心,负责网络、OA系统建设等。X是各个部门的信息中心或承担信息化工作的办公室等部门。

当前,K区在部门设置上呈现出机构繁多且缺乏统筹协调、缺乏常设有效的顶层协调机构、信息化机构地位低、上下级关系不清晰等问题。当前的信息化机构只做技术,不涉及业务,没有决定权,不是规则制定者,对业务决策的影响有限。

(二)决策、执行与监督机制

1.决策机制

K区信息化建设中,最高的决策部门是区政府常务会议和联席会议制度。同时,区层面当前只有最高决策机制,缺乏日常决策机制,访谈中某部门领导也已经意识到,“K区这个层面来说,领导的决策层是有点断层的。”

2.推动机制

在推动机制方面,当前主要做法是靠领导推动,缺乏推动的机制。而且过分关注业务而轻视规划。

3.监督机制

K区在政府内部,信息化项目的审批与建设中存在缝隙。“委办局的权势大。内部的管理、政策的制定、后续的监管,都是委办局自己做的,这和责任是相关的。规划都是委办局自己做,审批也是委办局自己做。”因此,缺乏对委办局职责运行的监督。

(三)人员选拔、激励与考核

1.内部编制受限

K区政府各部门编制受限,为设立专门的首席信息官带来了限制。在编制上不可能简单增加的情况下,访谈中有领导建议,“只能动存量,不能有增量”。

2.选拔与培养机制

(1)选拔任用制度

一是人员选拔的社会开放程度不高。二是人员选拔缺乏科学、合理、明确、统一的任职资格条件规定。

(2)聘任制缺乏保障,续聘机制不明确

第一,聘任制公务员没有行政级别,不能晋升。第二,聘任制公务员可以随时走人,容易使政府治理不具有可持续性。第三,聘任制公务员权益保障体制落后。

3.工资待遇问题

我国政府信息化主管部门负责人的薪酬基本是走公务员的薪酬系列,其薪酬水平远远低于在IT领域(下转第83页)

精神文化领域,也与出版宗旨相违背。事实上,出版活动是一项政治意义、经济意义、文化意义和科技意义极高的工作,这也是由出版行业的特殊性决定的。中华书局创始人陆费逵先生曾言:“书业商的人格,可以算是最高尚、最宝贵的,也可以算是最卑鄙、龌龊的。此两者之判别,唯在良心上一念之差;譬如,吾人如用尽头脑和心血,出一部有价值的书,贡献于社会,则社会上的人们,读了此书之后,在无形中所获的利益,定非浅鲜;反是,如以诲淫诲盗的书籍,贡献于世,则其比提刀杀人还要厉害,盖杀人不过杀一人,恶书之害,甚于洪水猛兽,不知要害多少人……所以,我们在刊行一种书的时候,心地必须纯洁,思想必须高尚,然后才可以将最有价值的结晶品,贡献于世;否则,不但于道德方面要抱缺憾,即自己良心方面亦受责罚。”^④

因此,出版教育者们应首先树立大局意识,以理想塑造人,以信念鼓舞人,只有这样,才能培养出一批又一批精、专、博的出版工作者。

2.在培养方向上让学生多与业界接轨

要成为一个合格的、成熟的编辑,不光要研究产品类型、进行选题策划;进而编辑稿件、校对、排版;中期还要去印刷厂跟装订、负责纸张计算、负责成本核算;到了后期应该还要负责营销、跟进发行。这都是一个编辑需要具备的能力,即熟悉出版全流程,方方面面的环节都要照顾到。高校作为培养编辑出版人才的摇篮,应为学生尽可能多地提供动手实践的机会。比如带学生进入印刷厂实地调研,参加大型书展订货会等等,更加直观形象地了解出版业的基本知识。同时也应利用高校资源,带领学生参加

一些学界业界召开的学术研讨会,让学生亲身了解出版业的第一手资讯,增加对这一学科的体会了解。最重要的是能为学生提供各种就业机会。让学生在学习期间就多多与业界接轨,知己知彼,方能百战不殆。

结语

互联网时代下信息技术带来的变革更替瞬息万变,高校应与业界接轨,及时把握出版社、企业的人才需求进而设定、改进培养方案,通过各种途径提高学生的综合文化素养和实践动手能力。高水平的复合型人才往往得益于先进的培养理念、优秀的师资队伍、端正的学习态度等。高校提供的是基础性的培养方案,扎实的专业基本功,但是成才仍需要学生的日常积累和对于实践的关注与尝试。^⑤二者齐头并进,方是长久之计。■

注释:

①黄先蓉,刘玲武.“互联网+”时代出版人才培养的传承与突破[J].出版广角,2016(08):06

②陈小平.编辑工作之传承与发展[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版),2013(6):29

③王欢,杨明.浅析吉林省数字出版人才培养策略[J].长春师范学院学报(人文社会科学版),2013(06):200

④张文红.对媒体融合生态环境中出版教育的思考[J].出版广角,2016(08):13

⑤申玲玲,闫伟华.出版转型背景下高校编辑出版人才培养路径探析[J].中国编辑,2016(01):86

[作者简介:庞雅心(1993-),女,汉族,浙江人,研究生在读;研究方向:出版实务。]

(上接第81页)

域供职的同等素质与能力人员或在企事业单位担任CIO人员的薪酬水平。当前,K区采用的是协议工资制,但是仍然不能达到CIO薪资待遇的市场化水平,“待遇低,好的人留不住,留住的人养闲人”。

4.考核机制

从德、能、勤、绩、廉等五个方面进行考核。这种考核模式政府信息化主管部门负责人来讲,明显缺乏专业性和针对性。同时,信息化工作人员的评估考核中,缺乏针对性强的考核体系和标准。同时,也存在对个人和组织考核不清晰的问题。

三、上海市K区政府CIO的制度设计建议

(一)制度架构

CIO是一套制度,而不是一个岗位。这套制度包括首席信息官职位设计、首席信息官办公室、首席信息官委员会制度、专家咨询委员会制度等内容。

1.决策指挥层

在K区层面,设立区CIO,由负责财政、经济建设等部门的副区长兼任,负责参与新区宏观信息化战略与决策的制定与重大协调。

2.管理协调层

(1)设立区CIO办公室。通过整合现有区委区政府信息化相关部门,成立区CIO办公室,挂靠于K区区政府办,下设战略规划、信息管理、研究分析、综合服务、考核监督等职能科室。首席信息官办公室设主任一人,副主任三人,具体负责规划管理、政策落实、统筹协调、考核监督等日常工作。

(2)设立议事协调机构——首席信息官委员会,由区

CIO和主要委办局CIO组成区首席信息官委员会,设立联席会议制度,由区CIO负责召集,负责综合性业务系统与协同应用建设的决策制定与各部门间的联动、衔接与协同。

(3)设立决策咨询机构——专家咨询委员会。专家咨询委员会由区CIO召集,具体职责在K区项目审批、决策制定与执行中的意见征询。

3.落实执行层

各委办局设立兼职CIO,由分管信息化或者委办局办公室的领导兼任;在业务开展中做实信息中心,赋予其更大职能,负责信息化规划、决策、管理、协调、项目建设工作。在具体技术开发方面,通过市场化运作,充分利用第三方团队进行专业、高效的技术开发。

(二)职责要求

CIO制度的设计将致力于信息化战略的决策、规划与统筹协调,对当前K区信息化项目建设,提供重要整合与支撑。

(三)配套制度

除此之外,CIO是一套制度,应完善决策、执行、评估机制。具体包括:建设常态化决策、执行与协调机制;完善信息化项目审批与监管;建立绩效评估制度,完善由整体考核与多维度考核相结合的考核机制;建立人员激励机制,对CIO给予指导;建立培训机制,对CIO的能力、职业素养与职业生涯规划提供全方位指导。■

注释:

①李志更,乔立娜.政府首席信息官制度的概念理解[J].电子政务,2007(04)